



Proyecto de Ley N° **7338/2023-CR**

ELIZABETH SARA MEDINA HERMOSILLA
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

LEY QUE FORTALECE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El Grupo Parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa de la Congresista de la República **ELIZABETH SARA MEDINA HERMOSILLA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 94° y 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone lo siguiente:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE FORTALECE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 1. – OBJETO DE LA LEY

La presente ley tiene por objeto fortalecer los derechos colectivos de los trabajadores del sector privado, a través del perfeccionamiento del marco regulatorio de las negociaciones colectiva de trabajo.

Artículo 2.- MODIFICACIONES A LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Modifícase los artículos 6°, 15°, 27°, 41°, 45°-A y 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, bajo los términos siguientes:

"Artículo 6.- Los trabajadores de plataformas digitales o las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable".
(...)

"Artículo 15.- Los trabajadores podrán organizarse para elegir delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo para negociar convenios colectivos y los demás derechos que se regulan en las normas legales.

La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes".
(...)

"Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros, **del empleador previo acuerdo con el sindicato** o de terceros.

c) Por los demás bienes que adquiriera a título gratuito u oneroso.

(...)

"Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores".

(...)

"Artículo 45-A.- En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. Los desacuerdos sobre el nivel de la negociación colectiva podrán ser resueltas mediante un arbitraje por acuerdo de las partes. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablar una en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario por acuerdo de partes.

En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior.

Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad.

Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa".

(....)

"Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego. El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Las partes podrán acordar la entrega de un bono de productividad a favor de los trabajadores cuyos montos, criterios, plazos y condiciones de entrega serán fijados en el convenio colectivo de trabajo. Cuando se trate

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

de empresas con menos de 20 trabajadores o no exista una organización o sección sindical, será posible suscribir el contrato de trabajo con los representantes de trabajadores.

En caso se llegue a pactar un bono de productividad, este bono podría ser fijo o variable y se debe determinar sobre la base de parámetros o indicadores objetivos y razonables de medición de la productividad y las metas para su percepción. El bono de productividad y/o cualquier otro tipo de bonificación pactado por Convenio Colectivo no se encuentra afecto a ningún tributo ni aporte con excepción del impuesto a la renta de quinta categoría".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - REGLAMENTO

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobará normas reglamentarias que resulten necesarias en el plazo de 15 días calendario, contado a partir de la publicación de la presente ley en el Diario Oficial "El Peruano".

SEGUNDA. - NORMA DEROGATORIA

Deróganse todas las normas que se opongan a la presente ley.



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento

Fecha: 14/03/2024 14:30:02-0500

Lima, 11 de marzo de 2024



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2024 11:02:58-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2024 10:37:23-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2024 10:37:31-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2024 12:11:37-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodmoro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 14/03/2024 11:09:48-0500



Central Telefonica: 311-7777
Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/03/2024 12:54:26-0500

LEY QUE FORTALECE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1.- LA SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PERÚ

Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no se han incrementado en los últimos años los convenios colectivos, conforme se aprecia en los cuadros siguientes:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PERÚ		
AÑO	PLIEGO DE RECLAMOS	CONVENIOS COLECTIVOS
2016	548	352
2017	527	305
2018	539	337
2019	527	298
2020	216	132
2021	429	186
2022	433	269

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Elaboración propia

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ETAPAS DE SOLUCIÓN				
AÑO	NEGOCIACIÓN DIRECTA	CONCILIACIÓN	EXTRA PROCESO	ARBITRAJE
2016	286	21	29	16
2017	261	16	21	7
2018	289	19	22	7
2019	249	39	6	4
2020	112	16	4	-
2021	182	3	1	-
2022	246	16	5	2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Elaboración propia

Siendo ello así, es importante perfeccionar el marco legal de las negociaciones colectivas para garantizar su eficacia en contexto que enfatice el acuerdo libre y voluntarios entre las partes.

1.2.- SOBRE EL CONTENIDO DE LA PROPUESTA

- **Sobre el derecho a sindicalización de los trabajadores de plataformas digitales**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo inicialmente fue renuente a reconocer el derecho a sindicalización de los trabajadores "Delivery" que prestan sus servicios de transporte a través de trabajadores de plataformas digitales. Sin embargo, finalmente, en el mes de diciembre del año 2023, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo registro al Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales del Perú, el cual cuenta con 7 mil trabajadores motorizados.¹ Siendo ello así, es importante que nuestra legislación reconozca expresamente el derecho a sindicalización de los trabajadores de las plataformas digitales para evitar arbitrariedades de la Autoridad de Trabajo.

- **Sobre el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados**

El artículo 14° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, **en adelante TUO de la LRCT**, establece que se requiere para constituir un sindicato de empresa por lo menos 20 trabajadores afiliados y por lo menos 50 trabajadores para sindicatos de otra naturaleza. Seguidamente, el artículo 15° del TUO de la LRCT, establece que ante la falta de un sindicato de empresa o cuando la empresa tenga menos de 20 trabajadores, los trabajadores pueden designar delegados para que los representen ante el empleador y ante la Autoridad de Trabajo. Sin embargo, resultaría importante para promover la negociación colectiva que los trabajadores puedan designar delegados para este fin, sin de condicionar la designación de estos delegados a la falta de un sindicato o para empresas de menos de 20 trabajadores. **En efecto, la idea central de la propuesta es fomentar que los trabajadores se organicen para promover la negociación colectiva sin condicionarlos a la existencia de un sindicato, máxime cuando la afiliación a un sindicato debe ser libre y voluntaria, conforme prescribe el artículo 3° del TUO de la LRCT².**

- **Sobre las contribuciones del empleador al Sindicato**

El artículo 27° del TUO de la LRCT³ establece cual es el patrimonio del Sindicato. Sin embargo, no establece expresamente que pueden formar parte de este patrimonio del sindicato, las contribuciones que pueda realizar el empleador previo acuerdo con el Sindicato. En efecto, es necesario que nuestro marco legal permite expresamente que

¹ Revisar en: infobae.com/peru/2023/12/02/repartidores-inscribieron-sindicato-en-ministerio-de-trabajo-exigen-aumento-de-tarifa-por-delivery/

² "Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo".

³ "Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso".

los empleadores puedan otorgar contribuciones a la organización sindical en un contexto de colaboración de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, con el propósito de evitar que estas contribuciones de los empleadores puedan convertirse en una forma de influir en la actividad sindical y en aras de la transparencia, es conveniente que esas contribuciones se realicen previo acuerdo con el Sindicato.

- **Se debe eliminar la limitación de negociar colectivamente a las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento**

El artículo 41° del TUO de la LRCT⁴ regula los alcances de la negociación colectiva, pero establece que las empresas que tengan menos de un año de funcionamiento no están obligadas a negociar colectivamente. Sin embargo, esta limitación a la negociación colectiva no resulta razonable, puesto que debe permitirse negociar colectivamente desde que las empresas inician sus actividades.

- **No debe existir un trato diferenciado entre el sector agrario y otras actividades económicas**

El artículo 45°- A del TUO de la LRCT⁵, estableció una regulación especial en materia de negociación colectiva para el sector agrario y riego. Sin embargo, no existe justificación para que el sector agrario tenga un trato diferenciado. En efecto, no debe existir una diferencia entre el sector agrario y el resto de las actividades económicas en la regulación de negociaciones colectivas de nivel supra empresarial: rama, grupo de empresas y otros. Por ejemplo, hay otros sectores que también son intermitentes o temporales donde no existe una norma legal que obligue a negociar por rama o imponga un arbitraje para definir una rama como son estibadores portuarios, turismo o pesca. No debemos olvidar, que en el Perú las leyes permiten a los trabajadores asociarse libremente para llevar adelante negociaciones con el empleador. Los sindicatos en el agro que llevan años negociando las condiciones laborales con sus empleadores de manera exitosa para las partes. Siendo ello así, no se puede obligar a las partes a negociar a nivel de rama de actividad, cuando el numeral 2° del artículo 28° de la

⁴ " **Artículo 41.-** Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento".

⁵ " **Artículo 45-A.-** En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior" .

Constitución Política⁶ reconoce la libertad de negociación colectiva; los Convenios de la OIT, especialmente el Convenio 98, ratificado por el Perú, y los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) **señalan expresamente que el Estado no puede imponer ni fomentar un nivel determinado de negociación colectiva.**

En este sentido, la propuesta sugiere que las partes determinan el nivel de negociación en forma voluntaria y no impuesta. En efecto, se trata de una propuesta alineada al principio de negociación libre y voluntaria reconocido en el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, de acuerdo a múltiples pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, supone que la determinación del nivel de la negociación colectiva debería depender de la voluntad de las partes.⁷

- **Sobre fomentar los bonos de productividad para empresas**

Se propone un bono de productividad semanal, mensual, semestral, anual u otros, que no tenga carácter remunerativo y no genera costos laborales a las partes, tales como: aportes a las AFP, CTS, Essalud y otros. **Sin duda, esta propuesta permitirá que los empleadores puedan acordar mejoras en los ingresos de los trabajadores sin mayores costos laborales.** Sin embargo, para que el pago de bonos de productividad no pueda encubrir abusos laborales, la propuesta establece algunas limitaciones como:

- Que, el pago de los bonos de productividad debe determinarse sobre criterios objetivos.
- Que, el bono de productividad no puede significar la reducción de la remuneración vigente.
- Que, el bono de productividad no puede ser superior al 10% de la remuneración anual con un tope de 2 UIT.

Finalmente, esta propuesta resultará positiva para la MYPES porque fomentará la formalización de sus trabajadores, lo cual, resulta muy importante, puesto que la estructura empresarial del país del año 2022 está conformada por el 96.4% por emprendedores que dirigen MYPES⁸ y las cuales emplearon a 8.5 millones de trabajadores en ese año.⁹

⁶ "Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones".

⁷ Revisar los casos 2375 (Perú), 3009 (Perú) y 1768 (Islandia).

⁸ COMEXPERU: "Las micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados 2022", página 5. En: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2022.pdf>

⁹ COMEXPERU: "Las micro y pequeñas empresas en el Perú. Resultados 2022", página 7. En: <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mypes-2022.pdf>

II.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN

El Proyecto de Ley propone modificar varios artículos del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, con la finalidad de perfeccionar el marco legal de las negociaciones colectivas. Estas modificaciones se aprecian en el cuadro siguiente:

PROPUESTAS DE MODIFICACIONES A LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	
LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO ACTUAL	PROYECTO DE LEY
Artículo 6.- Las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.	Artículo 6.- <u>Los trabajadores de plataformas digitales o</u> las organizaciones de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo se regirán por lo dispuesto en la presente norma, en lo que les sea aplicable.
Artículo 15.- En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo. La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.	Artículo 15.- <u>Los trabajadores podrán organizarse para elegir delegados que los representen</u> ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo <u>para negociar convenios colectivos y los demás derechos que se regulan en las normas legales.</u> La elección de los delegados debe ser comunicada a la Autoridad de Trabajo y al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido: a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto. b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros. c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.	Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido: a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto. b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros, <u>del empleador previo acuerdo con el Sindicato</u> o de terceros. c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.
Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores	Artículo 41.- Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los

interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. <u>Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.</u>	trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.
Artículo 45-A.- - En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial los mecanismos de resolución de conflictos alternativos se entablarán conforme a los supuestos previstos en el Decreto Supremo 014-2011-TR y las normas complementarias, considerando supuestos de estacionalidad o discontinuidad de las actividades, así como de pluralidad de empleadores y el fomento a la negociación colectiva, en particular, en ámbitos superiores a la empresa. De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario. En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad. Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.	Artículo 45-A.- En el régimen regulado por la Ley del Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportación y agroindustrial, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. Los desacuerdos sobre el nivel de la negociación colectiva <u>podrán ser resueltas mediante un arbitraje por acuerdo de las partes.</u> De existir negociación previa en algún nivel, puede entablarse otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario <u>por acuerdo de partes.</u> En el caso de concurrencia de convenios colectivos de distinto nivel, el convenio colectivo de ámbito mayor podrá determinar las reglas de articulación y solución de conflictos entre los convenios colectivos. De no existir tales reglas, se aplicará en su integridad el convenio colectivo más favorable, definido como tal por la mayoría absoluta de los trabajadores a los que comprenda el de nivel inferior. Las convenciones de distinto nivel acordadas por las partes deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad. Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior, que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.

El empleador o empleadores podrán proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenciones anteriores.

Sólo es obligatorio levantar actas para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión, siendo facultad de las partes dejar constancia de los pedidos u ofertas por ellas formulados.

Las partes podrán acordar la entrega de un bono de productividad a favor de los trabajadores cuyos criterios de entrega serán fijados en el convenio colectivo de trabajo. Cuando se trate de empresas con menos de 20 trabajadores o no exista una organización o sección sindical, será posible suscribir el contrato de trabajo con los representantes de trabajadores.

El bono se debe determinar sobre la base de parámetros o indicadores objetivos y razonables de medición de la productividad y las metas para su percepción. El bono de productividad no se encuentra afecto a ningún tributo ni aporte con excepción del impuesto a la renta de quinta categoría.

III.- ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

El Proyecto de Ley no irroga gasto adicional al Tesoro Público, puesto que esta iniciativa legal busca modificar varios artículos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con la finalidad de fortalecer la negociación colectiva en el sector privado sobre la base de su carácter voluntario.

Por otro lado, el beneficio cualitativo del proyecto de ley, es el impacto positivo en las relaciones labores entre empleadores y trabajadores, puesto que busca promover la negociación colectiva. Sumado esto, desde el punto de vista cuantitativo, el proyecto de ley plantea promover dentro de una política salarial del sector privado, el uso de los bonos de productividad para mejorar los ingresos de los trabajadores sin generar costos

laborales. En este sentido, las MYPE pueden ser el sector empresarial que pueda beneficiarse más con la política salarial de bonos de productividad, puesto que le significara una reducción de los costos laborales.

IV. RELACIÓN DEL PROYECTO DE LEY CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

El presente proyecto de Ley se ubica en el marco de la 14° Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al acceso al empleo pleno, digno y productivo, que consiste entre otros aspectos, garantizar el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales. Siendo ello así, el proyecto de ley busca fortalecer la negociación colectiva como parte de los derechos colectivos de los trabajadores en el marco los convenios de la OIT.

V. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa es concordante con los siguientes objetivos de la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2023-2024 aprobada por Resolución Legislativa del Congreso 002-2023-2024-CR:

I. Democracia y estado de derecho.

Políticas de Estado:

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

Temas/ Proyectos de Ley

64. MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES